

CHÍNH SÁCH PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC SỐ HALAL TẠI INĐÔNÊXIA VÀ MỘT SỐ KINH NGHIỆM

★ TS TRẦN THỊ THANH HUYỀN

Trưởng Đại học Ngoại ngữ, Đại học quốc gia Hà Nội

● **Tóm tắt:** Những năm gần đây, sự phát triển của kinh tế Halal toàn cầu đã đặt ra yêu cầu về nguồn nhân lực am hiểu văn hóa Hồi giáo. Inđônêxia là một trong những quốc gia đi đầu trong phát triển hạ tầng, thiết lập hệ thống chứng nhận quốc gia và hệ sinh thái đổi mới Halal. Bài viết phân tích chính sách phát triển nhân lực số Halal của Inđônêxia, từ đó đề xuất một số hàm ý chính sách cho Việt Nam. Bài viết là kết quả nghiên cứu của đề tài mã số N.25.18 - Trường Đại học Ngoại ngữ, Đại học Quốc gia Hà Nội.

● **Từ khóa:** Halal; chuyển đổi số; Inđônêxia; Việt Nam; nguồn nhân lực số Halal.

Policies for developing Halal digital human resources in Indonesia and some policy implications

● **Abstract:** In recent years, the growth of the global Halal economy has generated increasing demand for human resources with a strong understanding of Islamic culture. Indonesia has emerged as one of the leading countries in developing infrastructure, establishing a national certification system, and fostering a Halal innovation ecosystem. This article analyzes Indonesia's policies for developing Halal digital human resources and, on that basis, proposes several policy implications for Vietnam. The study is part of a research project coded N.25.18 at the University of Languages and International Studies, Vietnam National University, Hanoi.

● **Keywords:** Halal; digital transformation; Indonesia; Vietnam; Halal digital human resources.

1. Mở đầu

Trong những năm gần đây, kinh tế Halal đã có sự phát triển, trở thành một phần quan trọng của nền kinh tế toàn cầu. Tính đến năm 2023, mức tiêu dùng của người Hồi giáo toàn cầu cho các sản phẩm và dịch vụ Halal đạt 2,7 nghìn tỷ USD và dự báo tăng lên 3,5 nghìn tỷ USD vào năm 2028, tăng trưởng trung bình khoảng 7,5%/năm (DinarStandard, 2024). Đặc biệt, các lĩnh vực Halal logistics và quản trị

chuỗi cung ứng Halal đang chuyển đổi mạnh mẽ nhờ ứng dụng công nghệ số. Sự dịch chuyển này không chỉ làm thay đổi phương thức tổ chức chuỗi giá trị Halal mà còn đặt ra yêu cầu mới đối với năng lực quản trị và cấu trúc nguồn nhân lực.

Hiện nay, phát triển nguồn nhân lực Halal không chỉ là việc đào tạo chuyên môn về tiêu chuẩn Hồi giáo, mà còn đòi hỏi sự tích hợp kiến thức tôn giáo và công nghệ. Nguồn nhân lực số

Halal đã trở thành một vấn đề chính sách công gắn với năng lực quản trị quốc gia.

Indônêxia là quốc gia có dân số Hồi giáo đông nhất thế giới, với khoảng 87,08 % dân số theo đạo Hồi (khoảng 245 triệu người) trong tổng số gần 282,5 triệu dân (Katadata, 2024) - là thị trường tiêu dùng Halal lớn nhất thế giới, đi đầu trong phát triển hệ sinh thái đổi mới toàn diện, bao gồm: hạ tầng khu công nghiệp Halal (như Cikande, Safe & Lock), tiêu chuẩn chứng nhận khắt khe (BPJPH) và đổi mới sáng tạo trong dược phẩm, mỹ phẩm, tài chính, thúc đẩy Indônêxia trở thành trung tâm Halal toàn cầu.

Để trở thành trung tâm sản xuất và xuất khẩu Halal toàn cầu vào năm 2030, Indônêxia đã ban hành Luật số 33/2014 về Bảo đảm sản phẩm Halal (Government of Indônêxia, 2014), thiết lập cơ chế chứng nhận bắt buộc và giao nhiệm vụ thực thi cho cơ quan thuộc Bộ Tôn giáo Indônêxia đảm nhiệm chứng nhận, quản lý dữ liệu và vận hành hệ thống thông tin điện tử Halal quốc gia.

Cùng với đó, Chính phủ triển khai hệ sinh thái Halal số, trong đó các doanh nghiệp nhà nước là đơn vị tiên phong trong việc nâng cao hiệu quả vận hành và bảo đảm tiêu chuẩn Halal. Chính phủ đã ban hành Kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế Hồi giáo Indônêxia giai đoạn 2019 - 2024, do Cơ quan Kế hoạch phát triển quốc gia (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional - BAPPENAS) thuộc Bộ Kế hoạch và phát triển quốc gia chủ trì xây dựng và công bố năm 2019 (BAPPENAS, 2019). Đây là kế hoạch chiến lược cấp quốc gia nhằm định hướng phát triển toàn diện nền kinh tế tuân thủ Luật Hồi giáo. Đồng thời, xác định phát triển nguồn nhân lực là một trong bốn trụ cột của chiến lược kinh tế quốc gia. Đặc biệt, trong bối cảnh chuyển đổi số, yêu cầu về nguồn nhân lực

Halal có năng lực công nghệ trở thành trọng tâm của quản trị quốc gia, nhằm bảo đảm năng lực cạnh tranh và vị thế của Indônêxia trong hệ sinh thái kinh tế Halal toàn cầu.

Hiện nay, nhu cầu xuất khẩu sản phẩm của Việt Nam sang thị trường các quốc gia Hồi giáo ngày càng gia tăng. Tuy nhiên, Việt Nam vẫn chưa có khung pháp lý thống nhất về quản lý Halal ở cấp quốc gia và các hoạt động phát triển kinh tế Halal còn phân tán, thiếu đồng bộ.

Mặc dù kinh tế Halal đã được đề cập trong nhiều nghiên cứu, tuy nhiên phần lớn công trình chủ yếu tập trung vào thị trường, tiêu chuẩn chứng nhận hoặc cơ chế quản lý. Khía cạnh phát triển nguồn nhân lực, đặc biệt là sự chuyển dịch cơ cấu, kỹ năng trong bối cảnh chuyển đổi số, chưa được phân tích một cách hệ thống. Vì vậy, việc tìm hiểu kinh nghiệm của Indônêxia là cần thiết nhằm đề xuất định hướng chính sách phù hợp với chiến lược chuyển đổi số và nâng cao năng lực cạnh tranh của Việt Nam đối với kinh tế Halal.

2. Nội dung

2.1. *Khái quát về Halal và nguồn nhân lực Halal*

Halal (tiếng Ả Rập: حلال) có nghĩa là “được phép”, “hợp pháp” theo quy định của luật Hồi giáo (Shariah). Thuật ngữ này đối lập với Haram (حرام) là “bị cấm” hoặc “không hợp pháp”. Theo Điều 1 của Luật số 33/2014 của Indônêxia về Bảo đảm sản phẩm Halal, “Halal” là mọi thứ được phép sử dụng, tiêu dùng hoặc thực hiện theo quy định của Luật Hồi giáo (Government of Indônêxia, 2014).

Trong lĩnh vực kinh tế, Halal không chỉ giới hạn trong thực phẩm, mà còn bao gồm dịch vụ và hoạt động kinh tế có liên quan đến đời sống người Hồi giáo như: Thực phẩm và đồ uống; mỹ phẩm và dược phẩm; tài chính và ngân hàng Hồi

giáo; du lịch, logistics và chuỗi cung ứng Halal; công nghiệp sáng tạo và công nghệ số Halal.

Nguồn nhân lực Halal được hiểu là lực lượng lao động có năng lực chuyên môn trong việc áp dụng, giám sát và bảo đảm tuân thủ các tiêu chuẩn Halal trong toàn bộ chuỗi giá trị từ sản xuất, chế biến, phân phối đến tiêu dùng. Đội ngũ này không chỉ cần có kiến thức tôn giáo mà còn phải được trang bị kỹ năng, kỹ thuật, hiểu biết pháp lý, năng lực quản lý chuỗi cung ứng và công nghệ, nhằm đáp ứng yêu cầu minh bạch, truy xuất và chứng nhận trong nền kinh tế Halal hiện đại (Ab Talib & Bakar, 2021). Trong bối cảnh hiện nay, nguồn nhân lực Halal giữ vai trò quan trọng trong bảo đảm tuân thủ tiêu chuẩn, bảo đảm tính toàn vẹn của sản phẩm; do vậy, đòi hỏi họ cần nắm vững quy định của Luật Hồi giáo, quản lý hệ thống, hiểu sâu về chuỗi cung ứng.

Theo World Bank, kỹ năng số cho phép cá nhân sử dụng, sáng tạo và đổi mới với công nghệ số trong môi trường làm việc (World bank, 2019). Nguồn nhân lực số trở thành yếu tố quyết định khả năng thích ứng và cạnh tranh của nền kinh tế trong bối cảnh chuyển đổi số. Nguồn nhân lực số là lực lượng lao động cốt lõi trong nền kinh tế số, đóng vai trò quyết định trong việc triển khai, vận hành và hiện thực hóa các hoạt động kinh tế, sản xuất, kinh doanh dựa trên công nghệ. Họ bao gồm các chuyên gia kỹ thuật cao (AI, dữ liệu lớn, IoT) và người lao

động có kỹ năng sử dụng công nghệ số (Phạm Thị Kiên, 2022). Việc ứng dụng công nghệ như blockchain trong chuỗi cung ứng Halal giúp tăng cường truy xuất nguồn gốc, minh bạch và niềm tin của người tiêu dùng. Điều này cho thấy, nhân lực trong Halal không chỉ cần tuân thủ chuẩn mực Hồi giáo mà còn phải làm chủ công nghệ số phục vụ chứng nhận, giám sát và truy xuất nguồn gốc sản phẩm (Khan, 2021).

Phát triển nguồn nhân lực số Halal là một chức năng quản trị chiến lược, trong đó nhà nước xây dựng khung pháp lý, thiết kế chuẩn năng lực, điều phối liên ngành và bảo đảm chất lượng đào tạo. Do đó, phát triển nguồn nhân lực số Halal là một khái niệm liên ngành giữa thể chế hóa Halal, kinh tế Halal toàn cầu và chuyển đổi số quốc gia. Đây là nền tảng phân tích quan trọng để đánh giá chính

sách của Indônêxia và đề xuất định hướng cho Việt Nam trong bối cảnh hội nhập kinh tế Halal toàn cầu.

2.2. Chính sách phát triển nguồn nhân lực số Halal tại Indônêxia

Trong những năm gần đây, Indônêxia đã khẳng định vị thế là trung tâm kinh tế Halal toàn cầu và là quốc gia tiên phong trong tích hợp chuyển đổi số vào quản trị hệ sinh thái Halal. Indônêxia liên tục nằm trong nhóm quốc gia dẫn đầu về chỉ số phát triển kinh tế Hồi giáo toàn cầu, với thị trường nội địa Halal lớn nhất thế giới (Katadata, 2024). Trong bối cảnh Cách

Nguồn nhân lực Halal được hiểu là lực lượng lao động có năng lực chuyên môn trong việc áp dụng, giám sát và bảo đảm tuân thủ các tiêu chuẩn Halal trong toàn bộ chuỗi giá trị từ sản xuất, chế biến, phân phối đến tiêu dùng. Đội ngũ này không chỉ cần có kiến thức tôn giáo mà còn phải được trang bị kỹ năng, kỹ thuật, hiểu biết pháp lý, năng lực quản lý chuỗi cung ứng và công nghệ, nhằm đáp ứng yêu cầu minh bạch, truy xuất và chứng nhận trong nền kinh tế Halal hiện đại (Ab Talib & Bakar, 2021).

mạng công nghiệp lần thứ tư, Chính phủ đã xác định kinh tế Halal không chỉ là lợi thế văn hóa, tôn giáo mà còn là trụ cột tăng trưởng mới gắn với chuyên đổi số quốc gia. Phát triển nguồn nhân lực số Halal đã trở thành cấu phần trung tâm trong chiến lược thể chế hóa và hiện đại hóa quản trị Halal.

Chính sách pháp lý bắt buộc chứng nhận Halal

Một trong những nền tảng quan trọng nhất đối với phát triển nguồn nhân lực Halal tại Ấn Độ là thiết lập cơ sở pháp lý mang tính bắt buộc về bảo đảm sản phẩm Halal. Quốc hội Ấn Độ đã ban hành Luật số 33/2014 ngày 17-10-2014 về Bảo đảm sản phẩm Halal, trong đó Điều 4 quy định: Sản phẩm được nhập khẩu, lưu thông và kinh doanh tại lãnh thổ Ấn Độ bắt buộc phải có chứng nhận Halal (Government of Ấn Độ, 2014). Quy định này làm gia tăng về nhu cầu nguồn nhân lực thực hiện quy trình kiểm định như kiểm toán viên, trợ lý quy trình sản phẩm, chuyên gia quản trị dữ liệu và hệ thống chứng nhận.

Chính phủ Ấn Độ đã thành lập Cơ quan bảo đảm sản phẩm trực thuộc Bộ Tôn giáo Ấn Độ, thực hiện nhiệm vụ: xây dựng chính sách bảo đảm sản phẩm Halal; đăng ký và cấp chứng nhận Halal; xây dựng và quản lý hệ thống thông tin Halal, thực hiện giám sát việc tuân thủ quy định Hồi giáo. Việc chuyển sang cơ chế bắt buộc chứng nhận Halal đã làm tăng nhu cầu về nguồn nhân lực thực hiện thẩm định hồ sơ, kiểm định, giám sát Halal và quản lý dữ liệu của các doanh nghiệp đăng ký chứng nhận Halal. Đến cuối năm 2023, Ấn Độ có hơn 2,9 triệu sản phẩm được chứng nhận Halal thông qua nền tảng trực tuyến (BPJPH, 2023). Đến đầu năm 2025, các cơ quan chức năng Ấn Độ đã cấp 93.661 chứng chỉ Halal thông thường (SH) và 2.012.710 chứng chỉ trong danh mục tự khai

báo; đã có 5.815.583 sản phẩm được chứng nhận Halal, chủ yếu trong danh mục tự khai báo, chiếm 61,36% (Hải An, 2025).

Việc mở rộng diện bắt buộc chứng nhận Halal đã góp phần thúc đẩy sự hình thành thị trường lao động Halal chuyên môn hóa cao. Đồng thời, việc quy định xây dựng hệ thống thông tin Halal quốc gia cũng đã tạo tiền đề cho số hóa quy trình chứng nhận chuyển từ mô hình xử lý hồ sơ thủ công sang nền tảng dữ liệu số. Điều này dẫn đến sự tái cấu trúc yêu cầu năng lực của nhân lực Halal, từ mô hình kiểm định truyền thống sang mô hình kiểm định dựa trên nền tảng dữ liệu và công nghệ thông tin.

Chiến lược quốc gia về phát triển nguồn nhân lực Halal

Tại Ấn Độ, phát triển nguồn nhân lực Halal được hoạch định trong Kế hoạch tổng thể phát triển kinh tế Hồi giáo quốc gia (Masterplan Ekonomi Syariah Ấn Độ 2019 - 2024 - MEKSI) do BAPPENAS ban hành. MEKSI thiết lập bốn trụ cột chiến lược: *một là*, phát triển công nghiệp Halal; *hai là*, củng cố tài chính Hồi giáo; *ba là*, thúc đẩy doanh nghiệp và khởi nghiệp Halal dựa trên công nghệ số; *bốn là*, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho kinh tế Hồi giáo. Trong đó, MEKSI nhấn mạnh khả năng cạnh tranh của Ấn Độ trong nền kinh tế Hồi giáo toàn cầu được quyết định bởi mức độ tuân thủ chuẩn mực Hồi giáo kết hợp năng lực số và năng lực quản trị xuyên suốt chuỗi cung ứng.

MEKSI yêu cầu tích hợp chuyên đổi số trong đào tạo nhân lực Halal. Các chương trình đào tạo kết hợp nội dung tuân thủ Hồi giáo với năng lực ứng dụng công nghệ số, quản trị dữ liệu và vận hành hệ thống số hóa, đặc biệt trong lĩnh vực tài chính, logistics và nền tảng kỹ thuật số Halal. Về quy mô nhân lực, Ấn Độ có hơn 100 nghìn

người tham gia vào quá trình chứng nhận Halal, bao gồm kiểm định viên Halal, giám sát Halal và trợ lý hỗ trợ sản xuất Halal (Antara news, 2024). Ấn Độ còn tăng cường nguồn nhân lực trong lĩnh vực Halal bằng cách khuyến khích đào tạo cho các kiểm toán viên Halal, trợ lý, kiểm toán viên nội bộ Halal, người giết mổ Halal (BPJPH, 2023). Điều này cho thấy, MEKSI 2019 - 2024 đã định vị phát triển nguồn nhân lực Halal gắn với chuyển đổi số và là cấu phần chiến lược của năng lực cạnh tranh quốc gia, đồng thời thiết lập khuôn khổ chuẩn hóa năng lực và gắn kết đào tạo với yêu cầu của kinh tế số.

Chính sách số hóa quản trị Halal

Trọng tâm của tiến trình này là Hệ thống thông tin Halal SIHALAL do BPJPH xây dựng và vận hành. Đây là nền tảng dịch vụ chứng nhận Halal trực tuyến, cho phép thực hiện từ khâu nộp hồ sơ đến cấp chứng nhận mà không cần tiếp xúc trực tiếp. Theo quy định của Ấn Độ, toàn bộ thủ tục đăng ký phải thực hiện qua SIHALAL và đây cũng là nền tảng duy nhất được BPJPH công nhận. Cơ chế này vừa giảm chi phí giao dịch, vừa nâng cao tính minh bạch và khả năng truy xuất dữ liệu. Đồng thời, hệ thống tích hợp với Tổ chức Kiểm định Halal (Lembaga Pemeriksa Halal - LPH) và Hội đồng Ulema Ấn Độ (Majelis Ulama Indonesia - MUI), bảo đảm liên thông dữ liệu trong toàn bộ quy trình thẩm định.

Tính đến cuối năm 2023, Ấn Độ đã xây dựng hệ sinh thái Halal quy mô lớn nhằm đẩy mạnh chứng nhận theo quy định mới, bao gồm 66 tổ chức kiểm định (LPH), 776 kiểm toán viên chuyên trách và hơn 71.133 trợ lý LPH hoạt động trên khắp cả nước, tăng cường tính minh bạch và an toàn thực phẩm (BPJPH, 2023). Từ năm 2024, SIHALAL mở rộng chức năng đăng ký chứng nhận Halal nước ngoài, hình thành cơ

sở dữ liệu thống nhất cho cả sản phẩm nội địa và nhập khẩu. Qua đó, hệ thống này trở thành kho dữ liệu Halal quốc gia bảo đảm nguyên tắc một nguồn dữ liệu duy nhất cho hoạt động giám sát và hoạch định chính sách. Chính phủ Ấn Độ dự kiến cung cấp 1,35 triệu chứng nhận Halal miễn phí cho các doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ (MSE) vào năm 2026 (Antara News, 2025).

Quá trình số hóa đã đặt ra yêu cầu mới về năng lực và khả năng sử dụng công nghệ của nguồn nhân lực. Bên cạnh hiểu biết về Hồi giáo và tiêu chuẩn kỹ thuật, đội ngũ Halal phải thành thạo quản trị dữ liệu, vận hành hệ thống số và bảo đảm an ninh thông tin, phân tích truy xuất nguồn gốc. Sự chuyển dịch này đánh dấu bước phát triển từ chuyên gia tôn giáo truyền thống sang chuyên gia Halal số. Đồng thời, cơ chế chứng nhận tự khai báo cho doanh nghiệp trên nền tảng trực tuyến đã mở rộng khả năng tiếp cận dịch vụ và thúc đẩy thị trường.

Thế chế hóa vai trò các chủ thể trong hệ sinh thái Halal

Khung pháp lý Halal của Ấn Độ được thiết lập trên cơ chế phân công nhiệm vụ rõ ràng của ba chủ thể BPJPH, LPH và MUI. Trong đó, BPJPH giữ vai trò tổ chức và điều phối; LPH thực hiện kiểm tra, thử nghiệm và MUI ban hành phán quyết Halal. Cơ chế này kết hợp quản trị hành chính, chuyên môn kỹ thuật và thẩm quyền tôn giáo trong một cấu trúc phân công minh bạch.

Bên cạnh đó, Chính phủ Ấn Độ cũng ban hành Quy định số 39/2021 cụ thể hóa quy trình chứng nhận và cơ chế phối hợp liên cơ quan, đồng thời tạo cơ sở tích hợp hạ tầng số như SIHALAL vào thực tiễn quản lý (Government of Indonesia, 2021). Luật cũng quy định tiêu chuẩn và cơ chế đăng ký kiểm định viên Halal bao gồm yêu cầu về chuyên môn, hiểu biết về

Hồi giáo và đạo đức nghề nghiệp. Pháp luật không chỉ điều chỉnh sản phẩm mà còn chuẩn hóa điều kiện hành nghề của nhân lực Halal.

Ở cấp độ chiến lược, MESI không chỉ coi phát triển nguồn nhân lực là một trụ cột trung tâm mà còn tích hợp chuẩn hóa chứng chỉ, đào tạo nghề và tích hợp giáo dục kinh tế Hồi giáo vào hệ thống đại học. Cách tiếp cận này phản ánh mô hình quản trị hệ sinh thái, trong đó nhà nước kiến tạo khung pháp lý và hạ tầng số, còn các tổ chức kiểm định, cơ sở đào tạo và doanh nghiệp tham gia vận hành chuỗi giá trị.

Thông qua phân tích chính sách phát triển nguồn nhân lực số Halal tại Ấn Độ, có thể thấy quốc gia này đã xây dựng một mô hình tương đối đồng bộ, dựa trên ba trụ cột chính: thể chế pháp lý bắt buộc, số hóa quản trị và tích hợp trong chiến lược phát triển quốc gia. Trước hết, việc ban hành Luật số 33/2014 về Bảo đảm sản phẩm Halal đã chuyển cơ chế chứng nhận từ tự nguyện sang bắt buộc theo lộ trình. Nhờ đó, nhà nước tăng cường kiểm soát thị trường. Quy định bắt buộc này cũng tạo ra nhu cầu thực chất đối với đội ngũ nhân lực Halal có trình độ chuyên môn cao và năng lực công nghệ. Song song với đó, việc triển khai Hệ thống thông tin Halal quốc gia SIHALAL đã thúc đẩy quá trình chuyển đổi từ quản lý hành chính truyền thống sang quản trị dựa trên dữ liệu. Hệ thống này giúp mở rộng số lượng sản phẩm được chứng nhận và tăng khả năng tiếp cận của doanh nghiệp nhỏ. Tuy nhiên, cũng làm gia tăng yêu cầu về hậu kiểm, bảo đảm toàn vẹn dữ liệu và an ninh thông tin. Vì vậy, nguồn nhân lực Halal buộc phải chuyển từ mô hình chuyên gia thuần túy tôn giáo sang mô hình tích hợp giữa Hồi giáo, công nghệ và quản trị chuỗi cung ứng.

Nhìn chung, Ấn Độ đã hình thành được một cấu trúc pháp lý và công nghệ tương đối

hoàn chỉnh. Tuy nhiên, tính bền vững của mô hình trong dài hạn phụ thuộc vào chất lượng đào tạo, mức độ chuẩn hóa năng lực nghề nghiệp và khả năng kiểm soát rủi ro khi hệ sinh thái Halal tiếp tục mở rộng.

2.3. Một số kinh nghiệm

Tại Việt Nam, kinh tế Halal vẫn đang trong giai đoạn đầu thể chế hóa và hiện nay chưa có một khung pháp lý ở cấp quốc gia. Hoạt động chứng nhận chủ yếu do các tổ chức độc lập thực hiện, dẫn đến tình trạng phân mảnh và thiếu cơ chế điều phối tập trung. Việt Nam hiện có gần 1.000 doanh nghiệp được chứng nhận Halal, trong đó có một số đơn vị giữ vai trò dẫn dắt như TH True Milk, Trung Nguyên, Vissan, Acecook... (Tùng Đình, 2024). Đây là bước tiến quan trọng, giúp nông sản, thủy sản (cá tra, cá ngừ) và thực phẩm Việt Nam thâm nhập sâu vào các thị trường Hồi giáo tiềm năng như Trung Đông, Đông Nam Á. Các doanh nghiệp đang tận dụng các tiêu chuẩn như VietGAP, HACCP, ISO để đáp ứng yêu cầu khắt khe, hướng tới mục tiêu phát triển hệ sinh thái Halal toàn diện. Năm 2025, xuất khẩu nông, lâm, thủy sản của Việt Nam ghi nhận kết quả tích cực khi đạt hơn 70 tỷ USD, tăng 12% so với năm trước (Mai Ngọc, 2026). Cùng mạng lưới 17 hiệp định thương mại tự do đang có hiệu lực, Việt Nam có điều kiện thuận lợi để tham gia sâu hơn vào chuỗi giá trị Halal toàn cầu. Mặc dù hệ thống pháp lý chuyên biệt vẫn đang được hoàn thiện, nhưng Việt Nam đã đẩy mạnh xây dựng ngành Halal thành một trụ cột kinh tế mới, với định hướng chiến lược quốc gia nhằm khai thác thị trường Hồi giáo toàn cầu. Chính phủ đã phê duyệt Đề án “Tăng cường hợp tác quốc tế để xây dựng và phát triển ngành Halal Việt Nam đến năm 2030” (Quyết định 10/QĐ-TTg ngày 14-2-2023); tháng 4 - 2024, thành lập Vietnam Halal certification Authority

(HALCERT) nhằm tập trung hoàn thiện hệ thống chứng nhận, nâng cao năng lực sản xuất và kết nối thương mại, hướng tới mục tiêu đưa Việt Nam trở thành một mắt xích quan trọng trong chuỗi cung ứng Halal quốc tế.

Việt Nam mới bước đầu tham gia vào thị trường Halal, do đó còn gặp nhiều khó khăn, bất cập về thể chế, năng lực quản trị và chất lượng nguồn nhân lực. Nền tảng dữ liệu quốc gia và cơ chế chuẩn hóa đồng bộ khiến hoạt động truy xuất nguồn gốc, công nhận lẫn nhau và xây dựng uy tín thị trường còn hạn chế. Nếu không giải quyết đồng bộ các vấn đề về thể chế, tiêu chuẩn và nhân lực, việc mở rộng thị trường Halal có thể tiềm ẩn rủi ro về chất lượng, ảnh hưởng đến vị thế xuất khẩu dài hạn của Việt Nam.

Từ kinh nghiệm của Ấn Độ cho thấy, phát triển nguồn nhân lực Halal không chỉ đơn thuần là việc đào tạo mà cần hoàn thiện đồng bộ về pháp lý, thể chế và quản trị số - nền tảng bảo đảm tính bền vững của hệ sinh thái Halal quốc gia. Đây chính là mấu chốt quan trọng tạo nên tính bền vững của mô hình và cũng là cơ sở quan trọng để rút ra hàm ý chính sách cho Việt Nam:

Thứ nhất, từ kinh nghiệm của Ấn Độ cho thấy, việc ban hành Luật về bảo đảm sản phẩm Halal đã tạo lập khuôn khổ pháp lý chặt chẽ, bắt buộc chứng nhận Halal theo lộ trình, từ đó tạo ra nhu cầu về nhân lực chuyên môn cao, từ kiểm toán viên Halal, giám sát viên, đến đội ngũ tư vấn quy trình sản xuất và ghi nhãn Halal đúng quy chuẩn. Điều này cho thấy, thể chế không chỉ là công cụ quản lý, mà còn là điều kiện tiên quyết để hình thành thị trường lao động chuyên biệt. Vì vậy, Việt Nam, cần xây dựng khung pháp lý đồng bộ và xác lập cơ quan điều phối quốc gia, coi đó là tiền đề để chuẩn hóa nguồn nhân lực Halal.

Thứ hai, trong bối cảnh chuỗi cung ứng Halal toàn cầu ngày càng phụ thuộc vào truy xuất

nguồn gốc và quản trị dữ liệu, nhân lực Halal không thể giới hạn ở năng lực kiểm định truyền thống. Vì vậy, phát triển nguồn nhân lực Halal cần được tích hợp vào chiến lược chuyển đổi số quốc gia. Việc tách rời Halal khỏi chiến lược số hóa sẽ làm suy giảm năng lực cạnh tranh trong dài hạn. Chính sách phát triển nhân lực phải hướng tới việc hình thành đội ngũ có năng lực vận hành hệ thống số, phân tích dữ liệu và bảo đảm minh bạch thông tin.

Thứ ba, nguồn nhân lực số Halal phải hội tụ bốn nhóm năng lực: hiểu biết tiêu chuẩn Hồi giáo, am hiểu pháp luật thương mại quốc tế, năng lực quản trị chuỗi cung ứng và kỹ năng công nghệ số. Việc tích hợp đồng bộ các yếu tố này vào cấu trúc đào tạo là yếu tố then chốt, bởi nếu thiếu, nhân lực sẽ không thể vận hành toàn diện, đồng bộ và tuân thủ các tiêu chuẩn Halal khắt khe từ sản xuất đến vận chuyển. Vì vậy, Việt Nam cần xây dựng bộ tiêu chuẩn năng lực nghề nghiệp và cơ chế công nhận kỹ năng thống nhất ở cấp quốc gia, thiết kế mô hình đào tạo tích hợp liên ngành và chuẩn hóa kỹ năng.

Thứ tư, việc mở rộng thị trường Halal có thể kéo theo rủi ro về sai lệch tiêu chuẩn và suy giảm niềm tin thị trường nếu thiếu hệ thống giám sát hiệu quả. Do đó, phát triển nguồn nhân lực số Halal phải gắn với xây dựng cơ sở dữ liệu tập trung, cơ chế hậu kiểm minh bạch và hệ thống kiểm soát chất lượng theo chuỗi giá trị.

3. Kết luận

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số đang diễn ra mạnh mẽ, việc phát triển nguồn nhân lực Halal trở thành một yêu cầu cấp thiết đối với các quốc gia muốn tham gia vào chuỗi giá trị kinh tế Hồi giáo toàn cầu. Thông qua nghiên cứu chính sách của Ấn Độ cho thấy, sự hình thành nguồn nhân lực số là kết quả của quá trình thể chế đồng bộ, trong đó các yếu tố giữ

vai trò quyết định là: khung pháp lý bắt buộc về bảo đảm sản phẩm Halal; số hóa quy trình quản trị và chứng nhận thông qua hệ thống dữ liệu tập trung; tích hợp phát triển nhân lực vào chiến lược kinh tế cấp quốc gia. Sự kết hợp giữa chính sách quốc gia nhất quán, ứng dụng công nghệ số và đầu tư vào đào tạo nhân lực chuyên sâu chính là nền tảng giúp Ấn Độ trở thành một trong những trung tâm Halal hàng đầu thế giới.

Bằng cách số hóa quy trình chứng nhận, quản lý và đào tạo Halal, Ấn Độ không chỉ nâng cao năng lực cạnh tranh, mà còn thúc đẩy niềm tin của cộng đồng quốc tế vào chất lượng và tính minh bạch của sản phẩm Halal. Trong khi đó, Việt Nam là quốc gia có nhiều lợi thế để tham gia vào chuỗi giá trị Halal, đặc biệt trong các lĩnh vực thực phẩm, nông nghiệp, du lịch... Với nền tảng chuyển đổi số đang được thúc đẩy mạnh mẽ và vị thế là trung tâm sản xuất nông sản, thực phẩm của khu vực, nếu Việt Nam tận dụng tốt lợi thế và mô hình nhân lực số Halal theo hướng thể chế hóa, liên kết và đổi mới sáng tạo, sẽ có tiềm năng lớn trở thành đối tác chiến lược trong chuỗi cung ứng Halal toàn cầu □

Ngày nhận bài: 02-3-2026;

Ngày bình duyệt: 18-4-2026;

Ngày duyệt đăng: 24-4-2026.

Email tác giả: huyennapa2010@gmail.com

Tài liệu tham khảo:

Ab Talib, M. S. A., & Bakar, N. A. (2021). Developing halal human capital for sustainable halal industry: An integrated framework. *Journal of Halal Industry & Services*, 4(1), pp.1-14.

Antara News (2024). *Halal certification process contributes to job creation: BPJPH*. <https://en.antaraneews.com>

Antara News (2025). *Ấn Độ: 1.35 triệu chứng nhận halal miễn phí trong năm 2026*. <https://en.antaraneews.com>

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS). (2019). *Masterplan Ekonomi Syariah Indonesia 2019-2024*. <https://www.shariaknowledgecentre.id>

Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH) (2023). *Surpassing target: 2.9 million products have been halal certified*. <https://bpjph.halal.go.id>

DinarStandard (2024). *State of the global Islamic economy report 2024/25*.

Government of Indonesia (2014). *Law of the Republic of Indonesia Number 33 of 2014 concerning Halal Product Assurance*. <https://cmsbl.halal.go.id>

Government of Indonesia (2021). *Government Regulation No. 39 of 2021 concerning the implementation of Halal product assurance*. <https://cmsbl.halal.go.id>

Hải An (2025). *Ấn Độ: Bước hiện thực hóa mục tiêu trung tâm kinh tế Halal toàn cầu*. <https://baoquocte.vn>

Katadata (2024). *Mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam pada semester I 2024*. <https://databoks.katadata.co.id>

Khan, M. I. (2021). Blockchain technology and halal supply chain management: Enhancing transparency and traceability. *Journal of Islamic Marketing*, 12(9), pp.1800-1816.

Mai Ngọc (2026). *Xuất khẩu nông, lâm, thủy sản năm 2025 đạt hơn 70 tỷ USD*. <https://hanoionline.vn>

Phạm Thị Kiên (2022). Phát triển nguồn nhân lực số trong các doanh nghiệp Việt Nam hiện nay. *Tạp chí Công sản*. <https://tapchiconsan.org.vn>

Tùng Đình (2024). *Tiến vào thị trường thực phẩm Halal 2.500 tỷ USD: Gần 1.000 doanh nghiệp đã có "giấy thông hành"*. <https://nongnghiepmoitruong.vn>

World Bank (2019). *World development report 2019: The changing nature of work*. World Bank.